

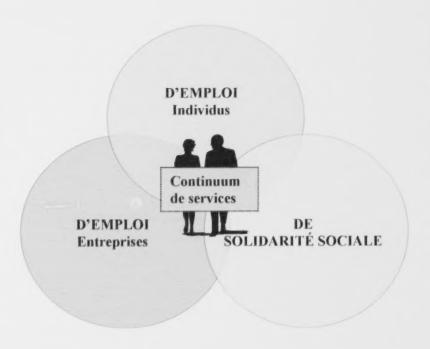
# PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2009-2010



Région Bas-Saint-Laurent

## PLAN D'ACTION RÉGIONAL EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMPLOI 2009-2010

## DES SERVICES PUBLICS ...



Approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent 27 mai 2009

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	
LEXIQUE	4
LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC	5
LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION	6
LES ENJEUX DE LA PLANIFICATION 2009-2010	16
LES ORIENTATIONS ET CHAMPS D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC	20
1) LE RALENTISSEMENT ÉCONOMIQUE	21
2) LES SERVICES D'EMPLOI AUX INDIVIDUS	23
3) LES SERVICES D'EMPLOI AUX ENTREPRISES	28
4) LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE	
5) LA GESTION DES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC	
LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES	40
LES INDICATEURS DE GESTION ET LES CIBLES DE RÉSULTATS	42
CONCLUSION	43

#### RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION :

Louis-Mari Rouleau Diane Vallières Direction de la planification, du partenariat et du Service aux entreprises

#### COLLABORATION:

Alain Gagnon Colombe Mercier

#### CONSULTATION RÉGIONALE :

Le personnel de la Direction régionale Le personnel des CLE Des partenaires d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent Le Conseil régional des partenaires du marché du travail

#### AVANT-PROPOS

C'est avec beaucoup de satisfaction que nous vous présentons le Plan d'action régional 2009-2010 d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent. Tout d'abord, parce qu'il représente la deuxième année d'un cycle de planification triennal qui intègre la gestion des services publics d'emploi et ceux de la solidarité sociale et, en second lieu, parce qu'il est le fruit de l'implication de nombreux partenaires qui ont été mis à contribution sous diverses formes, il a la caractéristique d'avoir pris en compte l'ensemble des enjeux stratégiques auxquels le milieu du Bas-Saint-Laurent souscrit, qu'ils soient économiques, éducatifs, ou sociaux.

Le Plan d'action régional 2009-2010 concilie les objectifs propres à Emploi-Québec et ceux du Conseil régional des partenaires du marché du travail, avec les caractéristiques de la région du Bas-Saint-Laurent. On y retrouvera des réponses aux enjeux démographiques et aux besoins de nos clientèles. Sans prétendre que rien n'a été oublié, nous y traiterons également de situations davantage conjoncturelles, tel le ralentissement économique, tout comme de moyens favorisant l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Bien sûr, une attention particulière est accordée, non seulement à la consolidation des services offerts aux entreprises, mais surtout à leur évolution et à leur développement.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent croit qu'il est tout à fait de mise qu'Emploi-Québec investisse dans le potentiel humain, qu'il valorise davantage le travail par des incitatifs et qu'il contribue à aider les entreprises à améliorer leur productivité par un renforcement des compétences et par une meilleure qualification de la main-d'œuvre.

Le Plan d'action 2009-2010 vise aussi à prendre en compte de nouvelles réalités. Parmi les plus importantes, mentionnons celles reliées à la mise en place d'une nouvelle vision organisationnelle, de la situation de nombreuses municipalités dévitalisées, du « Pacte pour l'emploi » du gouvernement du Québec et du Plan de rapprochement de la formation professionnelle et technique.

En tant que président du Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent et à titre de directeur régional d'Emploi-Québec, nous tenons à souligner l'effort remarquable du personnel et de plusieurs partenaires investi à la production du Plan d'action régional 2009-2010. Nous sommes d'ailleurs fiers de présenter notre Plan 2009-2010 qui est le fruit d'une concertation élargie. Il mérite qu'on en prenne connaissance avec intérêt car il illustre avec évidence la contribution d'Emploi-Québec au mieux-être de la collectivité du Bas-Saint-Laurent.

Clair 76 ai

Pierre Robitaille

Directeur régional

Alain Harrisson

Président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

## LEXIQUE

AEC: Attestation d'études collégiales

AEP: Attestation d'études professionnelles

ATR: Association touristique régionale

CAMO: Comité d'adaptation de main-d'oeuvre

CAR: Conférence administrative régionale

CLE: Centre local d'emploi

COSMOSS: Communauté ouverte et solidaire pour un monde outillé, scolarisé et en santé

CRÉ: Conférence régionale des éluEs

CRPE: Comité régional du Pacte pour l'emploi

CRPMT: Conseil régional des partenaires du marché du travail

DEC: Diplôme d'études collégiales

FDMT: Fonds de développement du marché du travail

GPMO: Gestion prévisionnelle de main-d'œuvre

GRH: Gestion des ressources humaines

ICTA: Initiative ciblée pour les travailleurs âgés

IMT : Information sur le marché du travail

KRTB: Territoire des MRC de Kamouraska, Rivière-du-Loup, Témiscouata, Les Basques

LIC: Liste des industries et commerces

MAMROT : Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

MDEIE : Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

MELS: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

PAR: Plan d'action régional

PAMT: Programme d'apprentissage en milieu de travail

SERRÉ: Programme de Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique

RRO: Régie des rentes du Québec

SIRAD: Système interactif de repérage et d'analyse des dossiers

#### LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois aptes au travail et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre de même qu'à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation dans les entreprises.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre, en collaboration avec des partenaires, des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de recrutement de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le présent Plan d'action régional (PAR) s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Le PAR présente les stratégies et les actions qui seront mises en œuvre en 2009-2010 par Emploi-Québec dans la région du Bas-Saint-Laurent, pour concrétiser sa mission ainsi que pour contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales, avec, notamment, des mesures pour aider les secteurs d'activité économique en difficulté.

#### LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION

#### LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT

Située sur la Rive Sud du fleuve Saint-Laurent, la région du Bas-Saint-Laurent débute à l'ouest avec la municipalité de La Pocatière dans la MRC de Kamouraska et s'étend, en longeant le fleuve, jusqu'à la municipalité de Les Méchins dans la MRC de Matane, à l'extrémité est de la région. Elle est également constituée d'un haut-pays et comprend deux territoires intérieurs, soit ceux de la Vallée-de-La-Matapédia et du Témiscouata.

Enclavé entre les régions Chaudière-Appalaches et Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, le Bas-Saint-Laurent comprend huit MRC: La Matapédia, Matane, La Mitis, Rimouski-Neigette, Les Basques, Rivière-du-Loup, Témiscouata et Kamouraska. Environ la moitié de la population habite des municipalités rurales; quant à l'urbanité, elle se limite à quelques villes de taille fort différente. Cette dualité régionale reflète deux réalités, deux dynamiques, avec lesquelles la région doit composer pour son développement social et économique.

#### LA DÉMOGRAPHIE : RENVERSEMENT DE LA TENDANCE

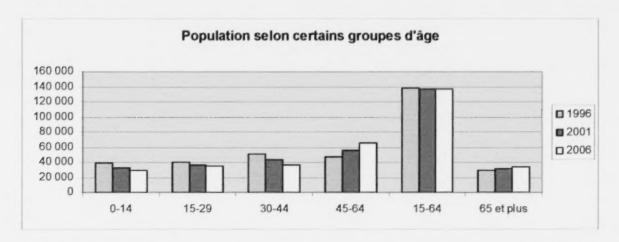
- Contrairement aux autres régions ressources, le niveau de la population du Bas-Saint-Laurent (200 655 habitants) est demeuré pratiquement inchangé entre 2001 et 2006.
- Les MRC de Rimouski-Neigette et Rivière-du-Loup voient leur population augmenter, celle de La Mitis demeure stable alors que les autres MRC composent avec une population en perte de vitesse.
- Le bilan démographique négatif le plus important se retrouve dans Les Basques, La Matapédia et le Témiscouata.
- La MRC Rimouski-Neigette, avec 53 195 habitants, et Rivière-du-Loup avec 33 305 âmes, se démarquent des autres MRC par leur taille.
- Par contre, entre 1996 et 2001, la région avait perdu 2,6 % de sa population, toutes les MRC enregistrant alors un bilan négatif.

Évolution de la population des MRC du Bas-Saint-Laurent recensement 2001-2006

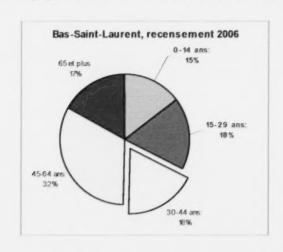
•	Kamouraska	Témiscouata	Riveredu-	læ Bæques	Rimouski- Neigette	LaMitis	Matane	La Matapédia	BAS-SAINT- LAURENT	CLÉTEC
Population (2006)	22 085	21 785	33 305	9475	53 195	19365	22 245	19 200	200 955	7546135
Part (%) au Bas-Saint-Laurent	11,0	10,9	16,6	4,7	26,5	9,7	11,1	9,6	100,0	2,7
Population (2001)	22 494	22 420	31 826	9848	52 289	19326	22 507	19920	200 630	7 237 479
Population (1996)	23 215	23 082	32 120	10 204	52677	20 160	23723	20 883	206 064	7 138 795
Variation (%) (2006-2001)	-1,8	-2,8	4,6	-3,8	1,7	0,2	-1,2	-3,6	0,0	4,3
Variation (%) (2001-1996)	-3,1	-2,9	-0,9	-3,5	-0,7	-4,1	-5,1	-4,6	-2,6	1,4

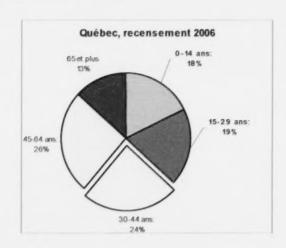
## LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION : PLUS ACCENTUÉ QU'AU QUÉBEC

- Tous les groupes d'âge inférieurs à 45 ans diminuent dans la région du Bas-Saint-Laurent entre les recensements de 1996 et 2006.
- Conséquences : importants besoins de remplacement de main-d'oeuvre et diminution des clientèles scolaires.



- Les effets du vieillissement de la population bas-laurentienne sont plus accentués qu'au Québec : diminution de 7,1 % chez les personnes de 15 à 29 ans entre 1996 et 2001 et de 4,4 % entre 2001 et 2006 alors que ce groupe d'âge augmente dans la province; diminution de 17,3 % chez les personnes de 30-44 ans entre 2001 et 2006 dans la région alors que ce groupe d'âge ne diminue que de 7,9 % au Ouébec.
- Le déclin démographique de la région est principalement causé par l'exode des jeunes et des jeunes adultes ayant conséquence que les groupes plus âgés sont surreprésentés, ce qui se répercute sur le marché du travail et les institutions dispensant des services aux différents sous-groupes de cette strate de la population, notamment les écoles et les établissements de santé.





LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2008 : UNE PROGRESSION PLUS SOUTENUE DE L'EMPLOI AU BAS-SAINT-LAURENT QUE DANS L'ENSEMBLE DU QUÉBEC

#### Au Québec

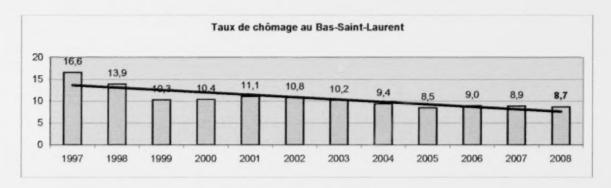
- L'emploi a crû de seulement 0,8 % au cours de la dernière année, un résultat issu de la faiblesse du marché du travail en fin d'année, avec pour résultat, **29 900 nouveaux emplois.**
- Le taux de chômage s'est fixé à 7,2 %, semblable à celui de l'année précédente, la croissance de la population active ayant été aussi importante que celle de l'emploi.

#### Au Bas-Saint-Laurent

- Le marché du travail du Bas-Saint-Laurent s'est enrichi de 3 500 nouveaux postes. Ainsi, le nombre de personnes en emploi s'est chiffré à 93 900.
- L'emploi à temps plein a ajouté 2 900 postes et à temps partiel, 600 postes ont été créés.
- Depuis 2004, l'emploi dépasse annuellement les 90 000 postes.



- Le taux de chômage de l'année 2008 continue de baisser malgré une croissance de 3,7 % de la population active. Il est estimé à 8,7 %, soit un des plus faibles de l'histoire régionale, alors qu'en 2007 il était de 8,9 %.
- Depuis 2004, le taux de chômage se maintient sous les 10 %. Au cours des cinq années précédentes, il oscillait entre 10 % et 11 %, assurément la meilleure séquence de son histoire.
- Le taux de chômage du Bas-Saint-Laurent atteint habituellement son plus bas niveau annuel entre les mois de juin et octobre. En 2008, cette séquence s'est déplacée entre juillet et novembre, période au cours de laquelle, il a oscillé entre 7,3 % et 8,1 %, culminant à 10,5 % en avril.



- Malgré que le taux de chômage de la région fasse bonne figure, il ne faut pas oublier que son taux d'emploi (59,3 %) se positionne à 4,48 dixièmes de point de la moyenne provinciale, parmi les plus faibles (5°) de la province. Les régions de la Mauricie, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Côte-Nord et Nord-du-Québec et la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine ont un taux d'emploi inférieur à celui du Bas-Saint-Laurent.

Principaux indicateurs du marché du travail, Bas-Saint-Laurent et ensemble du Ouébec

	Bas-Saint-Laurent						Enser	nble du Q	uébec	
	2008	2007	Var (%)	2006	Var (%)	2008	2007	Var (%)	2006	Var (%)
Population 15 ans et plus ('000)	167,5	167,4	0,1	167,2	0,2	6 372,1	6 314,6	0,9	6 251,5	1,9
Population active ('000)	102,9	99,2	3,8	101,0	1,9	4 184,9	4 150,1	0,8	4 094,2	2,2
Emploi ('000)	93,9	90,4	3,9	92,0	2,1	3 881,7	3 851,7	0,8	3 765,5	3,1
Chômeurs ('000)	9,0	8,8	2,6	9,1	-0,6	303,3	298,4	1,6	328,7	-7,7
Taux d'activité	61,4	59,3		60,4		65,7	65,7		65,5	
Taux de chômage	8,7	8,9		9,0		7,2	7,2		8,0	
Taux d'emploi	56,1	54,0		55,0		60,9	61,0		60,2	

#### 2008 ET LES PROCHAINES ANNÉES: QUELQUES ÉVÉNEMENTS

## L'année 2008 a été marquée par :

- La construction fut un moteur de l'activité économique : réfection de la route 185 et travaux de prolongement de l'autoroute 20, projets de rénovation des infrastructures portuaires de Trois-Pistoles, Rimouski et Rivière-du-Loup ainsi que plusieurs projets résidentiels.
- Hydro-Québec a fait le choix des emplacements et des projets de parcs éoliens pour son appel d'offres pour les 2000 MW. Trois projets situés dans La Matapédia et La Mitis ont été retenus.
- Les difficultés de l'industrie forestière se sont poursuivies et s'amplifient.
- Le ralentissement des dépenses de consommation en fin d'année.
- Une baisse de la devise canadienne et du prix du pétrole.
- La crise financière et un contexte économique précurseur de récession.
- En fin d'année, plusieurs mises à pied ont été observées, quelques-unes temporaires, d'autres à durée incertaine et une définitive. Une détérioration des conditions de la demande a été invoquée la plupart du temps.
- Parallèlement à ces événements, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi s'est accru en octobre, novembre et décembre.

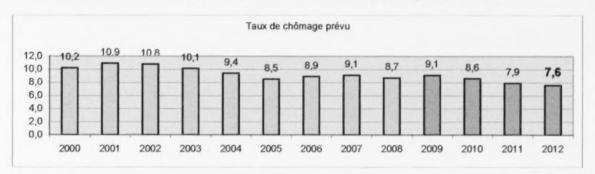
## À court terme : un horizon de récession.

- Des pertes d'emploi massives aux États-Unis, un recul de l'emploi moins marqué au Canada, principalement en Ontario et dans les provinces de l'ouest, les marchés du travail québécois et régional semblent moins affectés, malgré quelques mises à pied déjà observées.
- Des projets pourraient être reportés par manque de financement, dans l'éolien entre autres.
- À surveiller, les entreprises exportatrices, les activités liées aux biens durables et à la consommation de biens de luxe, les activités commerciales et touristiques et les entreprises liées à ces domaines d'activité.
- À surveiller également, le domaine des pâtes et papier (notamment Smurfit Stone), l'industrie forestière et des matières recyclables face aux marchés en ralentissement.
- Des événements temporisateurs : la faiblesse du dollar canadien aidera les industries exportatrices; la relance des projets d'infrastructures et la construction sont en pleine croissance; une politique budgétaire expansionniste; des coûts d'énergie plus raisonnables qui favoriseront les entreprises et les consommateurs.

Au premier trimestre de 2009, le taux de chômage passe de 9,7 % qu'il était en 2008 à 11,3 %. De plus, nous observons depuis octobre 2008, une augmentation significative du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et, cette variation annuelle va en s'accélérant pour atteindre les 10 % en mars 2009. Dans la région on a recensé environ 900 mises à pied causées directement par le ralentissement économique.

## LES PERSPECTIVES SECTORIELLES D'EMPLOI-QUÉBEC, UN HORIZON DE 5 ANS

- Sans compter les variations annuelles dues à la conjoncture, une croissance de l'emploi entre 4 000 et 5 000 postes est attendue, ce qui devrait amener le taux de chômage sous les 8 %.



- Le secteur Primaire (9 % de l'emploi) : L'évolution de l'emploi sera modeste, voire négative, et la consolidation et la transformation des emplois existants demeureront au centre des préoccupations.
- Les services publics et la construction (4 % de l'emploi) : Ils seront alimentés par les grands travaux d'infrastructures. Ainsi, la création d'emplois dépassera la moyenne régionale.
- Le secteur Manufacturier, (14 % de l'emploi) : Ce secteur contribuera moins à la croissance de l'emploi que par le passé. La fabrication de biens durables, où s'était concentrée la création d'emplois manufacturiers dans les années 1990 à cause des difficultés dans le sciage, enregistrera une croissance moyenne tandis que la fabrication des biens non durables stagnera.
- Le secteur Tertiaire (73 % de l'emploi): La croissance attendue de l'emploi dans ce secteur qui pourrait créer, en nombre, 3 900 emplois, dépassera celle de l'emploi total. Les dépenses de consommation induiront des gains moyens dans les commerces de la région. Par contre, dans les services public et parapublic, l'emploi stagnera en éducation et dans l'administration publique alors qu'il se situera dans la moyenne régionale en santé. Les activités du secteur tertiaire productif se distingueront avec une croissance annuelle de moyenne à élevée.

Perspectives sectorielles Bas-Saint-Laurent

	2007	Part %	TCAM*
Primaire	7 700	8,5	Nul ou négatit
Services publics/construction	4 500	5,0	Élevé
Fabrication	12 500	13,8	Faible
Biens non durables	4 500	5,0	Faible
Biens durables	8 000	8,8	Nul ou négatit
Secondaire	17 000	18,8	Faible
Tertiaire consommation	27 200	30,1	Moyen
Tertiaire production	14 000	15,5	Moyen
Tertiaire public et parapublic	24 500	27,1	Faible
Tertiaire	65 700	72,7	Moyen
Ensemble des secteurs	90 400	100,0	Faible

<sup>\*</sup> TCAM = Taux de croissance annuel moyen

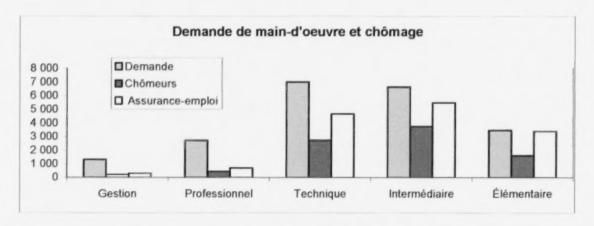
Note: Il est important de souligner qu'au moment où ont été élaborées ces perspectives, les événements reliés à la crise financière américaine et mondiale, qui engendrent actuellement un ralentissement économique, n'étaient pas connus. À court terme, ces données sont surestimées et le scénario doit être révisé. À moyen terme, nous sommes persuadés que la création d'emplois sera au rendez-vous.

<sup>\*</sup> Le TCAM est : Faible, entre 0 % et 1 %; Moyen, entre 1 % et 2 %; Élevé, 2 % et plus

#### PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES: LES POSTES À COMBLER

Les perspectives professionnelles révèlent que :

- Nonobstant les variations conjoncturelles, le nombre de personnes au travail continuera de croître jusqu'en 2012.
- La population active sera aussi à la hausse.
- Le taux de chômage continuera de baisser pour vraisemblablement passer sous les 8 % en 2012.
- Parmi les 19 900 emplois à pourvoir, 4 900 résulteront de la croissance de l'économie et 15 000 seront le résultat de départs à la retraite.
- La mobilité interprofessionnelle créera également des opportunités d'emploi, principalement dans les professions de niveau de compétence élémentaire et intermédiaire.
- Environ 65 % des emplois requerront des compétences de niveaux technique et intermédiaire.
- 91 métiers et professions sur 216 présenteront des perspectives Favorables ou Très Favorables et 100 autres des perspectives Acceptables.
- Plus du tiers des emplois disponibles exigeront un diplôme de formation professionnelle acquise au secondaire ou un diplôme de formation technique de niveau collégial.
- Les secteurs qui connaîtront une plus forte croissance de l'emploi sont la santé et les services sociaux, les services professionnels, scientifiques et techniques, la construction, les équipements de transport, la fabrication de produits métalliques et de machines ainsi que les services aux entreprises.



Les perspectives d'emploi démontrent qu'au cours des prochaines années les conditions seront plutôt favorables pour les chercheurs d'emploi. Le marché du travail recèlera plusieurs possibilités pour les personnes qui voudront intégrer le marché du travail. Toutefois, ces prévisions lancent un signal aux chercheurs d'emploi : pour obtenir les postes disponibles, ils devront posséder les qualifications requises.

Peaufiner les mécanismes d'appariement entre l'offre de formation et les emplois disponibles, accroître les qualifications professionnelles de la main-d'œuvre disponible et attirer puis maintenir en emploi des personnes appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-utilisés, voilà ce qui devra guider les services publics d'emploi.

Note: Il est important de souligner qu'au moment où ont été élaborées ces perspectives, les événements reliés à la crise financière américaine et mondiale qui engendrent actuellement un ralentissement économique n'étaient pas connus. Même si la création d'emplois risque d'être plus timide, le remplacement de la main-d'oeuvre génèrera inévitablement plusieurs postes à combler.

#### DOMAINES D'ACTIVITÉ OÙ L'ON OBSERVE DES BESOINS IMPORTANTS DE TRAVAILLEURS

- Dans un contexte où les nouveaux arrivants sur le marché du travail deviennent insuffisants pour combler les postes vacants, on constate de plus en plus de besoins en main-d'oeuvre difficiles à satisfaire.
- Le nombre de postes vacants signalés aux services publics d'emploi ne cesse de croître; de 5 000 qu'ils étaient il y a quelques années, ils dépassent maintenant les 8 000; plusieurs de ceux-ci demeurant difficiles à combler.

Placement	

	Karrouraska	Térriscouata	Rivière-du- Loup	Les Basques	Rimouski- Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BAS-SAINT- LAURENT	QUÉBEC
Postes vacants	918	431	1 803	260	2823	552	1 004	449	8 240	560 797
Postes comblés	248	181	753	61	1 280	255	502	160	3 440	265 506
Comblés %	36,8	55,4	45,5	40,4	46,2	44,7	34,7	38,4	42,6	31,8

#### Quelques exemples de domaines d'activité avec des difficultés de recrutement :

- En métallurgie, notamment pour des soudeurs et particulièrement pour l'industrie éolienne et les équipements de transport.
- Certains métiers de la foresterie, à cause du contexte défavorable et malgré la contraction de l'emploi.
- Les ébénistes, ouvriers d'atelier et conducteurs de machines à scier dans les domaines du meuble et de la transformation du bois.
- En agroalimentaire, notamment pour des bouchers industriels et des travailleurs agricoles et acéricoles.
- Vente et technologies de l'information dans les industries de services.
- Dans les domaines de la restauration et de l'industrie touristique.
- Dans les services parapublics comme la santé et l'éducation.
- Plusieurs métiers de la construction.
- Dans les industries de la fabrication pour des techniciens et des ouvriers spécialisés.
- Des comptables, des ingénieurs et des techniciens de différentes spécialités.

Environ une trentaine d'options professionnelles et techniques sont en manque d'étudiants, ce qui accroît le nombre et la variété des difficultés de recrutement.

À court terme, ces difficultés de recrutement de personnel risquent de s'estomper, notamment dans les entreprises qui subiront les effets du ralentissement économique. Dans les autres, elles persisteront. Toutefois, à moyen et long terme, elles risquent de s'amplifier. Dans les prochaines années, aucun domaine d'activité n'y échappera, sauf ceux en décroissance.

# LES MARCHÉS DU TRAVAIL LOCAUX SELON LES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET LE TAUX D'ASSURANCE-EMPLOI

La région n'est **pas homogène** et le marché du travail se comporte différemment dans les MRC qui la composent. Faute de pouvoir disposer de taux de chômage pour les MRC, les données sur les prestataires de l'assurance-emploi et le taux d'assurance-emploi (prestataires/population des 15-64 ans) peuvent donner un portrait de la situation.

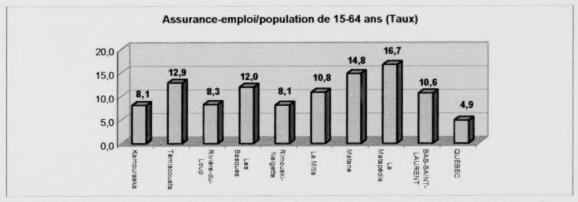
#### Les prestataires de l'assurance-emploi

- En moyenne, il y avait, au Bas-Saint-Laurent, en 2008, 14 574 prestataires de l'assurance-emploi, soit 6,9 % de moins qu'en 2007. **Toutes les MRC voient leur nombre de prestataires diminuer** sauf dans La Matapédia. Dans La Mitis la situation bouge peu.
- Toutefois, cette moyenne cache le fait que le nombre de prestataires s'est mis à augmenter fortement en octobre, novembre et décembre, soit d'environ 3 %, 6 % et 13 %. Le revirement de tendance de fin d'année s'observe particulièrement dans La Matapédia, La Mitis, Les Basques et le Témiscouata.
- Cette situation, causée par les mises à pied qui se sont effectuées pendant cette période, reflète les débuts du ralentissement économique.

Prestataires de l'assurance-emploi Rivière-du-Les Rimouski-La Mitis Matane La BSL QUÉBEC Kamouraska Témiscouata Matapédia Neigette Loup Basques 1 202 1883 1893 735 3 030 1 407 2 272 2 152 14 574 253 453 2008 1 342 1 980 2017 759 3 191 1 416 2 380 2 0 7 5 15 161 270 942 2007 -5,3-0.7-4.73,6 -4.0-6.9-11.6-5.2-6.5-3.2Variation % 10,6 8,1 12,9 8,3 12,0 8,1 10.8 14.8 16.7 4.9 Taux assur-emp.

Le taux d'assurance-emploi\* peut illustrer l'existence de disparités économiques persistantes entre les MRC du Bas-Saint-Laurent :

- Le taux d'assurance-emploi est de 10,6 % au Bas-Saint-Laurent contre 4,9 % au Québec.
- Il est plus élevé dans La Matapédia (16,7%), Matane (14,8%), Les Basques (12,0%) et Témiscouata (12,9%), des MRC rurales où l'on retrouve plus d'activités saisonnières liées aux ressources naturelles, dont la foresterie.
- Le taux d'assurance-emploi est plus faible dans Kamouraska (8,1 %), Rivière-du-Loup (8,3 %), et Rimouski-Neigette (8,1 %).



<sup>\*</sup> Taux d'assurance-emploi : Nombre de prestataires d'assurance-emploi / population de 15-64 ans, en pourcentage. Ne pas confondre taux de chômage et taux d'assurance-emploi.

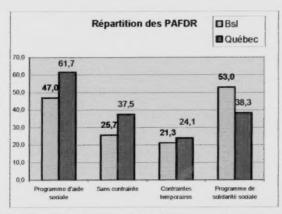
#### PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

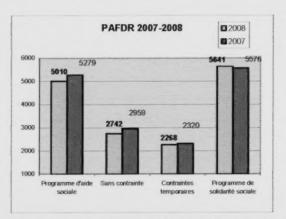
- En juin 2008, 9 408 ménages prestataires de l'aide financière de dernier recours représentaient 16,5 % des familles du Bas-Saint-Laurent alors que dans l'ensemble du Québec la proportion s'établissait à 15,9 %.
- Ces ménages comptaient 10 651 adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours, soit 1,9 % de moins que l'année précédente.
- Toutes les MRC voient leur nombre de prestataires diminuer, sauf Les Basques et La Mitis.
- 47,0 % des prestataires de l'aide financière de dernier recours (5 010 bénéficiaires) étaient reliés au programme d'aide sociale. Dans l'ensemble du Québec cette proportion était de 61,7 %.
- 25,7 % soit, 2 742 personnes, étaient sans contraintes à l'emploi.
- 21,3 % des prestataires de l'aide financière de dernier recours (2 268 individus) étaient des personnes avec des contraintes temporaires à l'emploi (en raison de l'âge ou de grossesse par exemple).
- Seulement 40 % des prestataires de l'aide financière de dernier recours sans contraintes connaissaient une présence à l'aide financière de dernier recours de moins de 2 ans.

Prestataires de l'aide financière de dernier recours (PAFDR) - données de juin

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-	Les	Rimouski-	La Mitis	Matane	La	BSL	QUÉBEC
			Loup	Basques	Neigette			Matapédia		
Ménages juin 2008	834	1 049	1 248	472	2 127	1 311	1 320	1 047	9 408	330 163
Adultes juin 2008	943	1 226	1 400	546	2 320	1 483	1 497	1 236	10 651	366 313
Adultes juin 2007	1 004	1 241	1 412	539	2 419	1 464	1 499	1 277	10 855	373 626
Var. (%)	-6,1	-1,2	-0,8	1,3	-4,1	1,3	-0,1	-3,2	-1,9	-2,0

- De plus, nous sommes à même de constater que les besoins de cette clientèle se sont modifiés et vont en s'accroissant dans la région. D'une part, on observe de plus en plus de prestataires avec des contraintes sévères à l'emploi et, d'autre part, les personnes sans contraintes ou avec des contraintes temporaires à l'emploi sont de moins en moins nombreuses, ce qui rend plus difficile leur mise en mouvement.
- En 1999, la région comptait 6 513 prestataires de l'aide financière de dernier recours sans contraintes à l'emploi, soit 47 % des 13 963 personnes prestataires de ce type d'aide.
- En 2008, la région ne compte plus que 2 742 prestataires de l'aide financière de dernier recours sans contraintes, soit 26 % des 10 651 prestataires. Cette proportion est de 37,5 % au Québec.
- Pendant ce temps, la clientèle avec des contraintes sévères à l'emploi progresse.



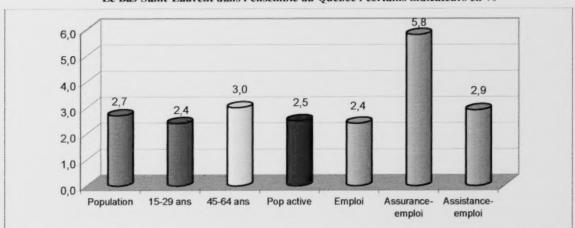


**Note :** Depuis 2007, la redéfinition des clientèles selon les types de contraintes ajoute de l'imprécision par rapport aux données antérieures. Néanmoins, la réalité décrite demeure bien réelle.

#### PERSISTANCE DES DISPARITÉS RÉGIONALES AU BAS-SAINT-LAURENT

Malgré la vitalité économique qui engendre un épisode favorable pour le marché du travail du Bas-Saint-Laurent, une lecture de quelques indicateurs de la situation régionale comparativement à celle du Québec nous indique que la région recèle **certaines fragilités**.

- La population de la région représente 2,7 % de celle du Québec.
- Les jeunes n'en représentent que 2,4 %, alors que les personnes plus âgées comptent pour 3,0 % des 45-64 ans du Québec.
- L'emploi dans la région ne compte que pour 2,4 % du total de celui de la province, et la population active 2,5 %.
- La part des **prestataires de l'aide financière de dernier recours** représente **2,9 %** de tous les prestataires du Québec.
- La part des **prestataires de l'assurance-emploi** est de 5,8 % de l'ensemble de ces prestataires au Ouébec.



Le Bas-Saint-Laurent dans l'ensemble du Québec : certains indicateurs en %

L'économie du Bas-Saint-Laurent s'est diversifiée dans les dernières décennies, le niveau d'emploi a franchi le cap des 90 000 postes et le taux de chômage est descendu sous les 10 %; voilà plusieurs pas dans la bonne direction, mais nous devons garder à l'esprit que le taux d'emploi de la région est le cinquième plus faible au Québec et que plusieurs activités demeurent fragiles et peuvent être influencées par la conjoncture qui provoque un ralentissement économique, du moins à court terme.

#### LES ENJEUX DE LA PLANIFICATION 2009-2010

#### UN ENJEU CONJONCTUREL

Des secteurs et des entreprises plus sensibles au ralentissement économique. La structure économique du Bas-Saint-Laurent comprend certains domaines d'activité qui sont plus vulnérables à la conjoncture, notamment l'industrie forestière et le secteur manufacturier. La planification 2009-2010 veut supporter le maintien en emploi et actualiser les compétences des personnes mises à pied.

#### UN ENJEU PARTENARIAL

Le renforcement du partenariat autour d'objectifs communs. L'avènement du Pacte pour l'emploi et le ralentissement économique vont influencer le cadre d'intervention d'Emploi-Québec et ramener au premier plan le renforcement du partenariat. La planification 2009-2010 veut mobiliser les partenaires autour d'objectifs communs afin de maximiser l'efficacité de nos interventions respectives.

#### LES PRICIPAUX ENJEUX STRUCTURELS

Présence simultanée de personnes sans emploi et postes vacants. Malgré un taux de chômage avoisinant les 9 % à 10 %, certains employeurs éprouvent des difficultés de recrutement et certains chercheurs d'emploi demeurent en marge du marché du travail alors que d'autres ne semblent pas attirés par certains postes disponibles. La planification 2009-2010 retient l'enjeu d'atténuer la cohabitation de personnes sans emploi et de postes vacants non comblés.

La relève, le remplacement de la main-d'ocuvre et le transfert d'expertise dans les entreprises. Dans les prochaines années, de nombreux postes, dont la majorité pour du remplacement, seront à combler au Bas-Saint-Laurent. Le vicillissement et la migration de la population risquent d'accroître les problèmes de remplacement de main-d'ocuvre dans les entreprises. La planification 2009-2010 porte une attention plus particulière à l'adaptation des entreprises, à la réduction des bassins de main-d'œuvre et à son remplacement (gestion proactive).

Accentuation des écarts entre les exigences du marché du travail et des personnes plus difficiles à insérer. À titre d'exemple, les personnes à l'assistance-emploi ayant le profil pour intégrer rapidement le marché du travail sont de moins en moins nombreuses, tandis que le groupe des prestataires avec contraintes à l'emploi demeure au même niveau. La planification 2009-2010 veut consolider la mise en mouvement vers l'emploi et l'accompagnement de cette clientèle plus éloignée du marché du travail et nécessitant des mesures particulières.

Des secteurs et des entreprises favorisant l'emploi. L'économie de la région se diversifie et des projets majeurs ont été annoncés, la construction et l'industrie éolienne en font partie. Dans un contexte de raréfaction de maind'œuvre, de plus en plus de difficultés de recrutement sont observées. La planification 2009-2010 met l'emphase sur le soutien à la création d'emplois et à l'aide au recrutement de main-d'oeuvre reliées à ces projets.

La dévitalisation de plusieurs municipalités rurales. Plusieurs municipalités rurales ayant perdu leur principal employeur — une cinquantaine sur les 116 que compte la région —, ne possédant plus de services de base et ayant vu fuir leur population de jeunes et de jeunes adultes, sont en voie de perdre leur dynamisme social, culturel et économique. La planification 2009-2010 insiste sur l'approche territoriale en matière de lutte à la pauvreté et de soutien aux municipalités en difficulté.

#### LES ENJEUX SECTORIELS

Outre la nécessité d'une intervention sectorielle appropriée selon les ressources disponibles, le Plan d'action régional 2009-2010 d'Emploi-Québec propose une veille active et une attention particulière aux entreprises touchées par la conjoncture économique afin d'apporter les ajustements requis à l'offre de service de l'Agence.

Agroalimentaire (production agricole et transformation alimentaire)	Plus particulièrement la <b>Transformation des aliments</b> où l'on observe des besoins en main-d'œuvre difficiles à combler. Présence de tables Éducation/Main-d'œuvre.  La région est dotée d'un <b>Centre spécialisé</b> , l'Institut de technologie agroalimentaire de La Pocatière. Des
	interventions se dessinent avec le comité sectoriel provincial. Emploi-Québec collabore à l'entente
	spécifique régionale avec la CRÉ, le MAPAQ et le MDEIE, notamment.
	Projet d'arrimage entre le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et le comité sectoriel de main-d'œuvre en <i>Transformation alimentaire</i> .
Industrie forestière	Réduction de la possibilité forestière et anticipation de problèmes de main-d'œuvre. Utilisation des résultats
	du projet de redéfinition de <b>l'emploi forestier</b> .  Les multiples difficultés de l'industrie <b>du bois d'œuvre</b> obligeront à une rationalisation du secteur pouvant
	entraîner la fermeture de plusieurs unités de production.
	À noter des incertitudes dans les <b>papetières</b> .
	Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent investit, bon an mal an, environ 2 M\$ en mesures spéciales.
	Problématiques de réadaptation de la main-d'oeuvre qui se retire du secteur.
	Désintéressement des étudiants dans les options liées à la foresterie et à la transformation du bois. La région
	est dotée d'un Centre spécialisé en foresterie. Emploi-Québec collabore aux travaux de la filière BOIS avec
	la CRÉ, le MRNF et le MELS, notamment.
	Projet d'arrimage du CRPMT et des comités sectoriels de main-d'oeuvre Aménagement forestier et Transformation du bois.
Métallurgie	Un ensemble de secteurs industriels génèrent une forte demande de soudeurs et de travailleurs spécialisés
	dans la fabrication métallique. L'émergence de chantiers de construction d'éoliennes et la fabrication de
	composantes renforcent cette demande. Recrutement de main-d'oeuvre et de formation sont au programme.
	Un suivi de la situation de grandes entreprises et de l'impact sur la main-d'œuvre, tant en période de
	ralentissement que de relance de la production, est assuré par Emploi-Québec.
	Le développement de la technologie de soudure au laser devient une priorité. La région est dotée d'un
6	Centre spécialisé en produits métalliques.
Construction	Les chantiers éoliens créent une forte demande de main-d'œuvre. La construction de la centrale hydroélectrique Eastmain 1-A nécessitera des travailleurs dont un bon nombre seront recrutés au Bas-Saint-
	Laurent. La réalisation de <b>travaux d'infrastructures</b> ajoutera à cette demande. Plusieurs travailleurs sont
	âgés et des difficultés de recrutement sont observées.
Commerce et services	Ces domaines en croissance présentent de bonnes opportunités d'intégration de la clientèle d'Emploi-Québec
	au marché du travail. Ils représentent aussi une bonne occasion de réintégrer le marché du travail pour
	plusieurs chômeurs. Difficultés de rétention de main-d'oeuvre dans les petits commerces de la région. Dans
	les activités commerciales, l'alimentation et la réparation automobile retiennent l'attention.
	On observe toutefois plusieurs emplois à temps partiel et précaires et des difficultés de recrutement plus nombreuses.
Tourisme-Hébergement	L'industrie touristique a un effet d'entraînement dans les secteurs du commerce et des loisirs de plusieurs
et restauration	communautés. Cette industrie présente de bonnes opportunités d'intégration de notre clientèle sur le marché
et restauration	du travail. Une importante demande de main-d'oeuvre saisonnière la caractérise.
	Projet d'arrimage du CRPMT et du comité sectoriel de main-d'oeuvre Tourisme.
Transport	D'une part, les entreprises de transport recherchent constamment des conducteurs de camions et, d'autre
	part, le transport forestier n'est pas à l'abri de la situation dans l'industrie forestière.
Santé et assistance sociale	Emploi-Québec collabore avec les instances régionales au plan d'action national visant à réduire la
	problématique de relève et de formation du personnel en santé. Entre autres, elle réfère des personnes sur
	les programmes d'assistance aux bénéficiaires et d'assistance familiale aux personnes à domicile en vertu de l'Entente nationale en santé et services sociaux. D'autre part, le réseau de la santé, outre son propre système
	d'affichage de postes, est invité à utiliser le <b>Placement en ligne</b> d'Emploi-Québec pour faire la promotion de
	ceux-ci.
Tourbe et technologies	Ces domaines sont reconnus comme créneaux d'excellence au Bas-Saint-Laurent dans le cadre du projet
agroenvironnementales,	ACCORD.
Ressources, sciences et	La région est dotée de <b>Centres spécialisés</b> dans les domaines maritimes et des biotechnologies marines.
technologies marines et	
Écoconstruction	
Culture et Immigration	Emploi-Québec collabore à l'entente spécifique régionale avec la CRÉ et le MICC, notamment.

# LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'OEUVRE ET LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

En 2007-2008, le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent a ciblé des actions à réaliser en région en lien avec les Plans d'action de six comités sectoriels de main-d'œuvre. En 2009-2010, le Conseil poursuivra cette démarche dont les objectifs se résument ainsi :

- Établir le contact avec les comités sectoriels de main-d'oeuvre priorisés par le CRPMT;
- Définir les modalités opérationnelles avec ces comités, centrées sur une ou des actions particulières afin de s'assurer de leur collaboration à cet égard;
- Arrimer les plans d'action des comités sectoriels de main-d'oeuvre avec les démarches en cours dans les différents domaines d'activité où l'on retrouve des problématiques sectorielles et de maind'oeuvre.

## Le porteur de dossier sera le Comité exécutif du CRPMT.

Éléments des plans d'action des comités sectoriels qui retiennent l'attention du CRPMT

Elements des plans d'action o	les comités sectoriels qui retiennent l'attention du CRPMT
Aménagement forestier	<ul> <li>Mettre en place un système informatisé de gestion prévisionnelle de l'ensemble de la main-d'œuvre forestière au Québec et analyser les mouvements de main-d'œuvre.</li> <li>Identifier les besoins de formation sur mesure des travailleurs forestiers.</li> <li>Mettre en place les actions nécessaires pour répondre à ces besoins de formation.</li> <li>Le CRPMT souligne la nécessité de faire du renforcement sur les institutions existantes pour la valorisation des professions et l'attraction aux possibilités de formation.</li> </ul>
Transformation du bois	<ul> <li>Favoriser l'apprentissage dans les métiers de la transformation du bois.</li> <li>Le CRPMT insiste sur l'apprentissage et la valorisation de la formation dans les métiers ciblés en se concertant avec les institutions de formation locales et régionales.</li> <li>La région collaborera à la recherche du comité sectoriel, recherche qui vise à établir un diagnostic de la situation du secteur.</li> </ul>
Transformation alimentaire	Déjà plusieurs démarches semblables à celles du plan d'action du comité sectoriel ont été réalisées en région. Le CRPMT souhaite une valeur ajoutée à ces actions régionales axées sur la valorisation et l'attraction pour contrer le recrutement difficile des travailleurs et le renforcement de la formation en entreprise. La région participera au projet d'expérimentation du comité sectoriel relativement à l'embauche de main-d'ocuvre immigrante dans ce domaine d'activité.
Tourisme	<ul> <li>Maintenir les liens avec les deux régions touristiques concernées, notamment via les associations touristiques régionales (ATR) et le réseau d'Emploi-Québec.</li> <li>L'ATR Bas-Saint-Laurent, suite au bilan de ses activités reliées à sa planification 2004-2007, initie des démarches notamment sur le plan du développement des ressources humaines et de la saisonnalité de l'emploi.</li> </ul>
CAMO personnes immigrantes	Faire le lien avec le CAMO vs l'entente spécifique de la CRÉ et le plan d'action du CRPE afin de coordonner les différentes interventions.
Économie sociale	<ul> <li>Poursuivre l'offre de sessions de formation sur le développement d'indicateurs de rentabilité sociale et d'impact économique.</li> <li>Renforcer et améliorer les pratiques en gestion dans les organisations par la proposition d'outils/volets de formation concrets.</li> </ul>

#### CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Qualification règlementée. Une nouvelle offre de service sera déployée dans le cadre de la qualification règlementée. Celle-ci impliquera que les apprentis, les compagnons et les entreprises soient accompagnés tout au long de cette démarche.

Reconnaissance des compétences. Un nouveau volet sera mis en place par la Commission des partenaires du marché du travail, à savoir la reconnaissance des compétences professionnelles.

La région devra s'approprier la démarche et voir au déploiement de ces deux volets du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences.

Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Dans l'exercice de planification locale, les CLE envisagent de déployer une nouvelle offre de service en qualification volontaire, en lien avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et les responsabilités accordées à la Commission des partenaires du marché du travail. Pour ce faire, les CLE réaliseront un exercice de priorisation à partir de la liste des métiers du PAMT et exploreront le potentiel des entreprises de leur territoire pour mettre en œuvre des programmes d'apprentissage en milieu de travail, en lien avec la structure d'emploi de leur MRC.

Liste des métiers du PAMT en lien avec la structure d'emploi de la région

- Abattage manuel en forêt
- Affûtage
- Aménagement paysager
- Assemblage de charpentes métalliques
- Assemblage de réservoirs, de chaudières et d'équipements connexes
- Assemblage de portes et fenêtres
- Boucherie de détail et industrielle
- Boulangerie
- Classage de bois
- Coiffure
- Contrôle de qualité en transformation de produits aquatiques
- Cuisine d'établissement
- Dessin de structures métalliques
- Ébéniste
- Laminage de produits en matériaux composites
- Libraire
- Machiniste (commande numérique)
- Mécanicien industriel et de chantier
- Opérateur en scierie

- Nettoyage industriel
- Opérateur d'équipements et de procédés complémentaires en imprimerie
- Outilleur
- Ouvrier agricole et de production laitière
- Ouvrier en production porcine
- Ouvrier sylvicole débroussailleur
- Pâtisserie
- Poissonnier
- Peintre finisseur de bois
- Préposé à la transformation des produits marins
- Pressier sur presse offset à feuilles et sur offset rotative
- Pressier sur presse sérigraphique
- Réparateur de moteurs et matériel électriques, bobinage
- Soudure et soudage-montage
- Sylviculture
- Travail agricole
- Technicien en service de télécommunication câblée

Les résultats de cette exploration seront tributaires de la capacité de chacun des CLE à mettre en oeuvre un certain nombre de programmes. L'ensemble des planifications apparaîtra dans les Plans d'action locaux des CLE et constituera la planification régionale du Bas-Saint-Laurent en matière de PAMT.

## LES ORIENTATIONS ET CHAMPS D'INTERVENTION D'EMPLOI-QUÉBEC

#### 1) Le ralentissement économique

Orientation : Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises

Champ d'intervention 1

Les mesures et services liés à la récession

#### 2) Services d'emploi aux individus

Orientation : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi

Champ d'intervention 2
Les services universels

Champ d'intervention 3
Les services aux prestataires
et aux personnes licenciées

Champ d'intervention 4
Les services d'employabilité

#### 3) Services d'emploi aux entreprises

Orientation : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises

Champ d'intervention 5
La formation de la main-d'oeuvre

Champ d'intervention 6

GRH, diagnostics et formation en entreprise

#### 4) Services de solidarité sociale

Orientation: Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Champ d'intervention 7
La gestion de l'aide financière
de dernier recours

Champ d'intervention 8

L'accompagnement des prestataires de l'aide financière de dernier recours

Champ d'intervention 9
La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

#### 5) Gestion des services d'Emploi-Québec

Orientation : Améliorer la prestation de services aux citoyens

La gestion et le continuum de services à l'interne

La mobilisation des partenaires

## Le ralentissement économique

## ORIENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC 2009-2010 :

## ATTÉNUER LES EFFETS DE LA RÉCESSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS ET DES ENTREPRISES

Champ d'intervention 1:

Les mesures et services liés à la récession

## 1" Champ d'intervention : LES MESURES ET SERVICES LIÉS À LA RÉCESSION

Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'oeuvre

#### Mise en situation

La crise financière aux États-Unis a engendré une récession économique qui provoque de **nombreuses mises à pied**. La situation touche également le Canada et dans une moindre mesure le Québec et le Bas-Saint-Laurent.

- Dans la région, on observe des mises à pied qui touchent environ 900 travailleurs.
- Depuis octobre 2008, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi croît et la variation s'accélère pour atteindre les 10 % en mars 2009.
- En mars 2009, le taux de chômage passe de 9.7 % qu'il était en 2008 à 11,3 % en 2009.

Dans sa planification 2009-2010, Emploi-Québec portera une attention particulière à l'évolution de la conjoncture économique, à la situation du marché du travail et des bassins de clientèle. Grâce au Pacte pour l'emploi Plus, Emploi-Québec, investira 4,9 M\$ supplémentaires afin de soutenir l'ensemble des entreprises et clientèles touchées par la crise. Une cible de 4 569 prestataires d'assurance-emploi est visée pour participer aux mesures d'Emploi-Québec avec un retour en emploi pour un minimum de 1 884 prestataires et, 7,7 M\$ en prestations non versées.

Lutter contre le chômage conjoncturel par le maintien des compétences des personnes licenciées en vue de leur réintégration du marché du travail à la reprise de l'activité économique et minimiser les mises à pied en jumelant des périodes de formation aux périodes de travail constituent les actions prioritaires du Pacte pour l'emploi Plus pour faire face au ralentissement économique.

#### Stratégies retenues pour 2009-2010

- 1.1 Bonifier plusieurs mesures d'emploi et de soutien du revenu.
- 1.2 Maintenir et/ou augmenter les compétences des personnes licenciées pour faciliter leur réintégration au marché du travail à la reprise de l'activité économique ou leur réorientation de carrière, le cas échéant.
- 1.3 Diriger l'approche proactive vers les entreprises à risque de ralentissement économique par le renforcement des mécanismes de veille et d'accompagnement, notamment au niveau du diagnostic.

- Orchestrer l'approche PRO-EMPLOI auprès des entreprises pour contrer les effets du ralentissement économique:
  - Systématiser les activités de veille régionale et produire des rapports de suivi de situation;
  - Mettre sur pied, de concert avec les ministères et organismes partenaires, des équipes régionales et locales dédiées afin, d'intervenir rapidement auprès des entreprises;
  - Mettre sur pied, au Centre d'assistance au placement, une ligne téléphonique centrale sans frais dédiée aux entreprises en difficulté;
  - Accroître les relations entre les CLE et les comités d'aide au reclassement par une présence accrue dans les entreprises concernées.
- Élargir le Programme de soutien financier pour les travailleurs licenciés de l'industrie forestière à tous les secteurs d'activité
- Mettre en place le nouveau Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement
- Maximiser l'utilisation du programme SERRÉ, pour maintenir les travailleurs en emploi en alternant périodes de travail et périodes de formation pour minimiser les licenciements et améliorer la compétitivité des entreprises par la formation du personnel.
- Augmenter le nombre d'entreprises aidées par le programme MFOR en intensifiant la formation de base des travailleurs peu qualifiés y compris ceux qui ne sont pas à risque de perdre leur emploi.

## Les services d'emploi aux individus

## ORIENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC 2009-2010 :

FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE QUÉBÉCOISES ET DE QUÉBÉCOIS, NOTAMMENT PAR LA PRÉPARATION DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES À LA REPRISE ÉCONOMIQUE

Champ d'intervention 2:

Les services universels

Champ d'intervention 3:

Les services aux prestataires et aux personnes licenciées

Champ d'intervention 4:

Les services d'employabilité

## 2° Champ d'intervention : LES SERVICES D'EMPLOI UNIVERSELS

Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants.

#### Mise en situation

Lutter contre le chômage frictionnel par une meilleure circulation de l'information pour rapprocher les chercheurs d'emploi des postes vacants.

- Des entreprises en recrutement : 1 376 employeurs ont signalé, en 2007-2008, 8 240 yacances sur Placement en ligne.
- Des chercheurs d'emploi : 3 123 personnes ont postulé sur 6 289 offres d'emploi dans Placement en ligne.
- Des postes comblés: 41,7 % des vacances signalées au Bas-Saint-Laurent contre 47,3 % dans la province.

On constate un déséquilibre entre le niveau des compétences recherchées, élémentaires et intermédiaires, et celles des chercheurs d'emploi plus scolarisés.

On constate également que les personnes moins scolarisées et les petites entreprises sont moins bien outillées pour utiliser les services en ligne.

- Perspectives professionnelles 2008-2012 : 4 900 nouveaux emplois et 15 000 départs à la retraite (Source: RRQ).

#### Stratégies retenues pour 2009-2010

- 2.1 Réévaluer le fonctionnement, renforcer le contenu et l'animation de la salle multiservice.
- 2.2 Cibler et sensibiliser des groupes de chercheurs d'emploi et d'entreprises à l'utilisation maximale du Placement en ligne.
- 2.3 Favoriser l'utilisation par les entreprises de l'IMT en ligne qui peut les supporter dans la sélection et le recrutement de leur personnel.

- Poursuivre la mise à jour de LIC.
- Mettre à jour les sessions IMT.
- Produire des portraits de MRC (recensement de 2006).
- Mettre en place un comité régional pour définir les orientations, revoir les outils, documents et modes de fonctionnement ainsi que pour améliorer l'animation de la salle multiservice.
- Promouvoir le Placement en ligne auprès des entreprises, des individus et des Ressources externes (salons de l'emploi, publicité, sessions de groupe, etc.).
- Inciter les entreprises qui publient des offres d'emploi dans les journaux à utiliser le Placement en ligne.
- Recommander aux institutions de formation la mise en place d'hyperliens sur leur site Internet vers le Placement en ligne et l'IMT en ligne d'Emploi-Québec.
- Favoriser l'inscription de postes demandant une scolarité plus élevée pour répondre aux caractéristiques des chercheurs d'emploi inscrits au Placement en ligne.
- Favoriser l'inscription de chercheurs d'emploi moins scolarisés pour répondre aux caractéristiques des postes inscrits au Placement en ligne.
- Étudier la possibilité de systématiser la diffusion des offres d'emploi et la faisabilité d'instaurer un service d'appariement tel que préconisé par le Pacte pour l'emploi.

## 3° Champ d'intervention :

## LES SERVICES D'EMPLOI AUX PRESTATAIRES ET AUX PERSONNES LICENCIÉES

Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestations, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer au meilleur appariement de l'offre et de la demande de maind'œuvre.

#### Mise en situation

- Prestataires d'assurance-emploi : 14 402 personnes en moyenne ont reçu des prestations entre octobre 2007 et septembre 2008, dont la moitié étaient des travailleurs saisonniers. Ceux qui travaillent à temps partiel, sur appel ou qui occupent un emploi occasionnel pourraient également bénéficier d'assistance à la recherche d'emploi.
- Prestataires de l'aide financière de dernier recours: En juin 2008, 10 651 adultes recevaient des prestations, dont 2 742 (25,7 %) n'avaient pas de contraintes à l'emploi.

La stratégie du Pacte pour l'emploi qui vise à accroître le niveau des compétences des travailleurs s'avère d'autant plus pertinente dans la conjoncture économique actuelle.

#### Stratégies retenues pour 2009-2010

- 3.1 Fournir une assistance à la recherche active d'emploi à ceux et celles qui sont prêts à intégrer le marché du travail.
- 3.2 Assurer une veille auprès des entreprises à risque de ralentissement conjoncturel et/ou en difficulté afin d'intervenir rapidement auprès de leurs travailleurs.

- Consolider, d'ici 2010, le développement du service d'accueil, et de celui de l'évaluation et référence pour les demandeurs de prestations et les personnes prêtes à intégrer le marché du travail.
- Consolider les mécanismes de repérage des prestataires et mettre à contribution le Système interactif de repérage et d'analyse des dossiers (SIRAD) pour les prestataires de l'aide financière de demier recours.
- Actualiser les sessions d'information sur le marché du travail pour les personnes référées.
- Adapter les ententes de service avec les Ressources externes en fonction des besoins de la clientèle et de la vision organisationnelle de prestation de service aux individus qui doit être mise en place pour 2010.
- Diriger les demandeurs d'aide financière de dernier recours prêts à occuper un emploi vers la mesure Démarcheurs d'emploi.
- Cibler les groupes de travailleurs vivant des problématiques d'emploi dans les secteurs vulnérables.
- Systématiser la démarche de veille par la mise en place d'approches, d'indicateurs et d'analyse des informations sur la situation des entreprises et des secteurs à risque de mises à pied.
- Mettre à contribution les comités de reclassement et bonifier leur offre de service dans les entreprises comme dans la communauté pour diriger les travailleurs licenciés vers les programmes appropriés ou spéciaux lorsque requis.
- Aider les travailleurs licenciés à faire reconnaître leur acquis et leurs compétences, entre autres par le Programme de reconnaissance des acquis et des compétences du MELS et le Programme de reconnaissance des compétences d'Emploi-Québec, et à compléter la formation qui leur manque.

## 4' Champ d'intervention: LES SERVICES D'EMPLOYABILITÉ

Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui en sont éloignées et à risque d'exclusion et de pauvreté.

#### Mise en situation

- Groupes démographiques ciblés: Plusieurs personnes de ces groupes ont une faible scolarité, peu de qualifications professionnelles et/ou d'expérience de travail. Plusieurs sont dépendantes des régimes de soutien du revenu :
  - Les jeunes sans diplôme d'études secondaires et les prestataires de l'aide financière de dernier recours (1 456);
  - Les femmes, notamment celles responsables de famille monoparentale;
  - Les personnes âgées de 45 ans et plus, particulièrement celles qui perdent leur emploi;
  - Les personnes récemment immigrées, qui reçoivent de l'aide financière de dernier recours, nonobstant leur scolarité;
  - Les personnes handicapées et les personnes judiciarisées.

Dans un contexte de **rareté de main-d'oeuvre** et dans l'esprit du **Pacte pour l'emploi**, rejoindre le plus grand nombre possible de clientèles s'avère prioritaire pour **constituer le plus large bassin de main-d'oeuvre** possible pour répondre aux besoins des entreprises.

#### Stratégies retenues pour 2009-2010

- 4.1 Faire évoluer l'offre de service et les interventions en assurant un continuum de services (agir comme un) auprès des personnes dans la perspective de leur intégration au marché du travail.
- 4.2 Mobiliser la clientèle pour l'inciter à initier une démarche d'intégration professionnelle.
- 4.2 Renforcer l'accompagnement des personnes pour accroître la réussite de leur intégration professionnelle.

## Quelques pistes d'action

- Implanter le continuum de services pour une offre de service mieux intégrée et plus globale pour la clientèle.
- Renforcer, dans le cadre de la nouvelle vision organisationnelle, la responsabilité des CLE dans la gestion du parcours des personnes en démarche vers l'emploi.
- Consolider le partenariat de services et réviser les ententes avec Service Canada, les commissions scolaires, les Ressources externes, le réseau de la santé, etc. pour agir auprès des personnes en parcours d'intégration au marché du travail.
- Mettre en place des projets motivateurs et mobilisateurs pour la clientèle, à l'interne et avec les partenaires.
- Faire l'analyse des approches novatrices expérimentées dont celle des équipes tactiques, en souligner les éléments gagnants et les appliquer auprès de la clientèle, notamment les jeunes.
- Promouvoir, auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours, les avantages à travailler pour susciter leur adhésion à une démarche d'intégration en emploi.
- Rendre davantage possible, lorsque la situation le permet, le recrutement direct par les Ressources externes.
- Reconnaître les compétences acquises en dehors du marché du travail en recourant à la mesure Passeport pour l'emploi.
- Inclure l'activité d'accompagnement des personnes dans chacune des ententes conclues avec les partenaires.

Note: Les actions du CRPE visant les clientèles sont regroupées sous ce Champ d'intervention pour respecter la rhétorique du plan du CRPE.

Actions préconisées par le Comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE) 2008-2011, relatives à L'OFFRE DE SERVICE AUX CLIENTÈLES SPÉCIFIQUES (Axc 1 : mobiliser et accompagner les clientèles spécifiques vers l'emploi en mettant à contribution l'ensemble des moyens actuels, ceux issus du Pacte et les partenariats requis).

- 1.1 Supporter les organismes et former leurs intervenants dans le cadre de l'expérimentation d'un modèle de modification des facteurs sociaux préjudiciables à l'embauche des personnes handicapées.
- 1.2 Créer un arrimage plus étroit entre la région et les CLE de celle de Montréal afin d'augmenter le nombre de personnes immigrantes occupant un emploi en région.
- 1.3 Prendre immédiatement en charge les demandeurs d'aide sociale prêts à occuper un emploi et les encadrer dans leur recherche d'emploi, notamment par les mesures Démarcheurs d'emploi et Passeport pour l'emploi.
- 1.4 Assurer la continuité de services d'employabilité spécialisés pour les 55 ans et plus (maintien des services ICTA et/ou alternatives au programme ICTA).
- 1.5 Prolonger la période d'emploi des travailleurs saisonniers de la région, des secteurs touristique, agroalimentaire et forestiers par la mise en place des registres d'employeurs et de travailleurs sylvicoles en les orientant vers des emplois disponibles.
- 1.6 Renforcer les actions partenariales visant à contrer l'exode des jeunes, à favoriser leur retour et leur établissement en région par la mise en place de passerelles.
- 1.7 Augmenter le nombre de **personnes immigrantes occupant un emploi** en région en favorisant la réalisation de stages en entreprise et en encadrant la recherche d'emploi avant la fin de leurs études.
- 1.8 Expérimenter un modèle visant à accompagner et à supporter les femmes qui intègrent un emploi nontraditionnel.
- 1.9 Mettre à la disposition des **personnes judiciarisées** des services d'accompagnement à l'emploi lors de leur retour dans la communauté et consolider les réseaux publics et communautaires liés à ces services.
- 1.10 Mettre en place un comité de partenaires pour définir des moyens concrets facilitant la mobilisation et la mise en mouvement des prestataires de l'aide sociale éloignés du marché du travail.
- 1.11 Documenter la situation des travailleurs-euses atypiques et inventorier leurs besoins en vue d'une amélioration de leurs conditions sur le marché du travail

## Les services d'emploi aux entreprises

## ORIENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC 2009-2010 :

# CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAHIQUES ET COMMERCIAUX

Champ d'intervention 5:

La formation de la main-d'oeuvre

Champ d'intervention 6:

GRH, diagnostics et formation en entreprise

## 5' Champ d'intervention: LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, partout au Québec, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences.

#### Mise en situation

- Perspectives professionnelles: Entre 2008 et 2012, 65 % des postes à combler exigeront des compétences de niveau technique ou intermédiaire. Sur le plan de la formation, plus du tiers des postes à combler demanderont une formation professionnelle ou technique.
- Exemples de besoins en main-d'oeuvre : Ouvriers de production en usine (plusieurs domaines), métallurgie, agriculture, transformation des aliments, transformation du bois, vente, technologies de l'information, éducation, santé, métiers de la construction, etc. À la reprise économique, d'autres besoins ressortiront, par exemple en foresterie.

La diversification de l'offre et des formules de formation ainsi que l'accessibilité à celle-ci dans l'esprit du Pacte sont des défis qu'ont à relever, de façon concertée, Emploi-Québec et le MELS.

#### Stratégies retenues pour 2009-2010

- 5.1 Identifier les besoins en main-d'œuvre, les besoins en formation de base et les compétences professionnelles recherchées par les employeurs.
- 5.2 Développer, adapter, diversifier et établir les priorités d'offre de formation pour répondre aux besoins du marché du travail.

## Quelques pistes d'action

- Ajuster et développer les mécanismes locaux et régionaux d'estimation des besoins de formation des individus en assurant une coordination régionale, entre autres par l'utilisation du Registre régional des achats de formation.
- Mettre en place une offre de formation régionale pour contrer la difficulté d'organiser localement certaines formations.
- Appliquer les orientations régionales sur l'accès à la Mesure de formation pour les personnes qui ne sont pas nécessairement à risque de chômage prolongé (ex : alphabétisation, francisation, en formation secondaire, générale ou professionnelle et sur une AEC).
- Profiter des événements et de l'ouverture préconisée par le Pacte pour l'emploi pour élargir l'accessibilité à la formation de base (prérequis à la formation professionnelle et technique) aux clients plus éloignés du marché du travail, aux personnes en recherche d'emploi et à celles en emploi.
- Contribuer aux travaux de la Table interordres sur le plan de rapprochement des formations professionnelle et technique et à un exercice de prospective sur l'évolution des domaines professionnels.

Note: Les actions du CRPE visant la formation aux individus comme en entreprise sont regroupées sous ce Champ d'intervention pour respecter la rhétorique du plan du CRPE.

Actions préconisées par le Comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE) 2008-2011 relatives à L'OFFRE DE SERVICE EN FORMATION ET EN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (Axc 2 : développer, adapter et diversifier l'offre de formation en région, en accroître l'accessibilité tout en implantant les nouvelles approches de reconnaissance des acquis et des compétences).

- 2.1 Élargir les critères d'admission (profils des clientèles) aux mesures de développement et de reconnaissance des compétences d'Emploi-Québec.
- 2.2 Mettre en place des moyens d'accompagnement et d'encadrement pour augmenter le taux de réussite des **personnes en formation.**
- 2.3 Appuyer la campagne de promotion et de valorisation de la formation professionnelle et technique pour augmenter le nombre d'inscription des étudiants dans ces formations.
- 2.4 Adapter et développer l'offre de formation de base en la rendant plus souple et plus accessible pour les travailleurs en arrêt de travail temporaire.
- 2.5 Élaborer une entente partenariale permettant d'avoir une approche modulée dans les mécanismes de financement des **petits groupes et de la mobilité des options** afin d'augmenter l'accessibilité et la diversité des formations offertes dans le cadre des AEC et des AEP.
- 2.6 Développer une offre de formation pour permettre aux travailleurs d'acquérir des compétences générales transversales et faire l'acquisition de compétences générales de base (incluant la formation professionnelle secondaire) afin d'augmenter les compétences de base universelles des travailleurs.
- 2.7 Développer l'offre de service en formation générale, en alphabétisation et en insertion professionnelle et la promouvoir auprès des personnes éloignées du marché du travail.
- 2.8 Élargir l'offre de formation continue, entre autres à temps partiel, et en faire la promotion (recruter les candidats), notamment en milieu de travail.
- 2.9 Expérimenter un projet pilote visant la mise en place d'une approche de développement des compétences et de reconnaissance des acquis et des compétences, basée sur la mixité des moyens (formation, reconnaissance des compétences, reconnaissance des acquis, approche pédagogique, etc.).
- 2.10 Expérimenter une approche avec la clientèle immigrante nécessitant une mise à jour de la formation reçue hors Québec lorsque requis, pour faciliter leur intégration au marché du travail.
- 2.11 Développer des formules de **formation adaptée** (ex : DEC de deux ans en soins infirmiers) pour atténuer les problématiques de main-d'oeuvre dans le **secteur de la santé**.
- 2.12 Élargir l'accessibilité à la formation par des formules de **formation en ligne** intégrées aux programmes actuels.

## 6 Champ d'intervention: GRH, DIAGNOSTICS, FORMATION EN ENTREPRISE

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

#### Mise en situation

- Les difficultés de recrutement et le vieillissement de la population active exigent une compétence accrue en matière de gestion des ressources humaines.
- La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre rappelle la nécessité de sensibiliser les petites et movennes entreprises à l'importance d'investir en formation.
- Des secteurs plus fragiles : en plus des difficultés de l'industrie forestière et du sciage, le ralentissement économique risque de provoquer plusieurs mises à pied, voire des fermetures d'entreprises.
- Des projets créateurs d'emplois: en agroalimentaire, 2<sup>e</sup> transformation du bois, métallurgie, technologies de l'information, construction, domaine maritime et projets éoliens.

Dans un contexte de **conjoncture économique défavorable** et dans l'esprit du **Pacte pour l'emploi,** maintenir les **compétences des personnes licenciées** en vue de leur réintégration du marché du travail à la reprise de l'activité économique et minimiser les mises à pied en jumelant des périodes de formation aux périodes de travail constituent les actions prioritaires dévolues à Emploi-Ouébec pour faire face au ralentissement économique.

#### Stratégies retenues pour 2009-2010

- 6.1 Consolider l'offre de service intégrée aux entreprises, les services conseils en GRH, plus particulièrement sur le recrutement et la sélection du personnel et la gestion prévisionnelle de main-d'oeuvre, pour faire face aux difficultés de remplacement de personnel.
- 6.2 Consolider le déploiement du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences.

- Minimiser les mises à pied dans les entreprises touchées par le ralentissement économique en jumelant période de travail et formation du personnel à l'aide du programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ) issue du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre jumelée aux autres mesures d'Emploi-Québec.
- Mise en place de PRO-EMPLOI via le Centre d'assistance au placement d'Emploi-Québec, afin d'intervenir plus rapidement auprès des entreprises en difficulté.
- Développer le partenariat et maximiser l'utilisation du répertoire d'entreprises LIC, du Placement et de l'IMT en ligne.
- Évaluer la possibilité et la pertinence d'utiliser le répertoire d'entreprises LIC dans l'identification des besoins en main-d'œuvre.
- Identifier les entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement afin de leur assurer un accompagnement approprié.
- Mettre à la disposition des petites entreprises des outils adaptés de support en GRH, en particulier ceux relatifs au recrutement et à la sélection du personnel, disponibles dans la section services aux entreprises d'IMT en ligne, et ceux de certains comités sectoriels.
- Réaliser un exercice de priorisation des métiers du Programme d'apprentissage en milieu de travail.
- Consolider les activités en lien avec les comités sectoriels de main-d'œuvre retenus par le Conseil régional des partenaires du marché du travail soit œux de l'Aménagement forestier, de la Transformation du bois, de la Transformation alimentaire, du Tourisme, de l'Économie sociale et le CAMO personnes immigrantes.

Actions préconisées par le Comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE) 2008-2011 relatives à L'OFFRE DE SERVICE ET MOBILISATION DES ENTREPRISES (Axe 3 : assurer une accessibilité accrue aux services aux entreprises des différentes organisations par une meilleure harmonisation et une meilleure complémentarité de l'estimation des besoins et des interventions).

- 3.1 Procéder à une analyse des services aux entreprises des différentes organisations, les arrimer et les harmoniser afin de donner une meilleure réponse aux besoins des entreprises.
- 3.2 Renforcer les mécanismes **d'estimation des besoins** des entreprises au niveau de **la formation** et en harmoniser le processus et les modalités pour les rendre plus efficients.
- 3.3 Se concerter davantage sur la planification des services et interventions en entreprise pour une meilleure efficacité des interventions.
- 3.4 Renforcer l'offre de formation (continue) adaptée aux besoins des entreprises des créneaux d'excellence du projet ACCORD et des secteurs émergents pour suivre l'évolution technologique, améliorer la productivité, l'innovation et la compétitivité.
- 3.5 Mettre en place un plan d'action au niveau notamment de la gestion des ressources humaines et qui vise à résoudre des problèmes de recrutement de main-d'oeuvre dans le secteur touristique.
- 3.6 Intégrer, dans nos interventions GRH, particulièrement l'aide au recrutement, des actions permettant de mettre en évidence le **potentiel des clientèles spécifiques** disponibles pour occuper un emploi.
- 3.7 Mettre en œuvre et adapter des ententes sur la mobilité de la main-d'œuvre pour augmenter le nombre de personnes en provenance de l'extérieur du Québec, à occuper un emploi en région.

#### Les services de solidarité sociale

## ORIENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC 2009-2010 :

## POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

Champ d'intervention 7:

La gestion de l'aide financière de dernier recours

Champ d'intervention 8:

L'accompagnement des prestataires de l'aide financière de dernier recours

Champ d'intervention 9:

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

## 7' Champ d'intervention : LA GESTION DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies.

#### Mise en situation

- Les CLE ont reçu et traité, en 2007-2008, 3 133 nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours.
- 9 408 ménages sont prestataires de l'aide financière de dernier recours, soit 16.5 % des familles du Bas-Saint-Laurent.
- Leur nombre est en régression de 1,3 % dans la région, sauf dans La Mitis et Matane.
- La majorité (7 307) des ménages sont constitués de personnes seules, 823 sont des couples avec enfant, 426 des couples sans enfant et 840 des familles monoparentales.
- Les sommes versées à titre de prestations représentent des déboursés annuels de 81,1 MS au Bas-Saint-Laurent.

#### Stratégies retenues pour 2009-2010 :

- 7.1 Poursuivre, dans le **respect des personnes**, **l'administration rigoureuse et équitable** de l'aide financière de dernier recours.
- 7.2 Assurer la réalisation des **programmes d'assurance-qualité** en vue d'une gestion améliorée de la performance organisationnelle régionale.

- Consolider l'utilisation du SIRAD pour le repérage des clientèles pour lesquelles il est souhaitable d'intervenir en matière de gestion de l'aide financière.
- Gérer avec rigueur les sommes versées à l'attribution initiale afin que chaque personne reçoive le montant exact auquel elle a droit.
- Poursuivre et consolider l'approche du traitement administratif de l'attribution initiale pour alléger le processus et investir ailleurs les économies ainsi générées auprès des personnes ayant besoin d'un accompagnement plus soutenu.
- Poursuivre la démarche régionale d'assurance-qualité.
- Mettre en place les recommandations découlant des suivis régionaux afin d'améliorer la qualité et la conformité des dossiers.

## 8' Champ d'intervention :

## L'ACCOMPAGNEMENT DES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

#### Mise en situation

- Prestataires de l'aide financière de dernier recours ayant des contraintes sévères à l'emploi : 5 077 personnes, soit 47,7 % des prestataires.
- 78 % de l'ensemble des adultes à l'aide financière de dernier recours en sont prestataires depuis plus de 2 ans, ce qui exacerbe le risque d'exclusion sociale et rend l'insertion au marché du travail plus ardue.
- La clientèle de l'aide financière de dernier recours requiert un support pour des besoins de plus en plus importants.

#### Stratégies retenues pour 2009-2010

- 8.1 Consolider l'offre de service et les interventions pour l'insertion sociale des personnes dont les besoins sont l'aide à la personne, dans l'optique d'un retour au travail.
- 8.2 Renforcer l'accompagnement des personnes pour accroître leur mobilisation et la réussite de leurs démarches.

- Poursuivre nos actions et favoriser toute nouvelle avenue visant l'insertion sociale et professionnelle des prestataires en utilisant le Programme d'aide et d'accompagnement.
- Adapter les ententes de collaboration existantes ou conclure de nouveaux partenariats ou ententes avec des organismes du milieu relativement à l'intégration sociale (réseau de la santé, établissements d'enseignement, intervenants externes et autres partenaires) afin d'assurer les réponses les plus adéquates possibles aux besoins de la clientèle.
- Moduler la mesure Reconnaissance des compétences pour inclure les expériences hors travail (ex : bénévolat) dans son application.
- Mettre en place, dans l'esprit du Pacte pour l'emploi, des projets motivateurs et mobilisateurs pour la clientèle éloignée du marché du travail.
- Faire connaître les outils d'IMT destinés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours comme Simulaide et le Simulateur de revenu pour valoriser le travail.
- Utiliser les expériences régionales telles les Équipes tactiques et le projet pilote Fonds d'intervention et d'initiative en conformité basées sur le travail d'équipe pour favoriser la mise en mouvement et la continuité des interventions dans l'optique d'une intégration au marché du travail à plus ou moins long terme des prestataires éloignés du marché du travail.

## 9° Champ d'intervention LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.

#### Mise en situation

- 21 % des revenus des familles proviennent de transferts gouvernementaux au Bas-Saint-Laurent contre 13 % au Ouébec.
- 12 % des familles sont considérées à faible revenu; cette proportion passe de 14 % à 16 % dans les MRC La Mitis, La Matapédia, Témiscouata et Matane.
- Une cinquantaine de municipalités dévitalisées sur les 116 que compte la région sont en voie de perdre leur dynamisme social, culturel et économique.

#### Stratégies retenues pour 2009-2010

- 9.1 Contribuer à l'émergence de stratégies régionales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
- 9.2 Soutenir les municipalités dévitalisées dans des projets à caractère économique et social dans un objectif de lutte contre la pauvreté.

- Miser sur l'accord de coopération établie dans le cadre de COSMOSS afin de lutter contre la pauvreté et assurer une continuité de services auprès des plus démunis.
- Ajuster l'intervention avec l'orientation de l'Approche territoriale intégré (Plan d'action gouvernemental révisé).
- Participer à des projets ou stratégies régionales et locales avec les partenaires et les organismes voués à la lutte contre la pauvreté (ex : La maison familiale rurale du KRTB, projets de transport collectif, garderies en milieu rural, etc.).
- Raffiner nos connaissances, appuyer la concertation régionale et locale, moduler nos interventions au profit des MRC et municipalités identifiées dévitalisées, en voie de perdre leur dynamisme social, culturel et économique.

La gestion des services d'Emploi-Québec

## ORIENTATION D'EMPLOI-QUÉBEC 2009-2010 :

## AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENS

La gestion et le continuum de services à l'interne

La mobilisation des partenaires

## LA GESTION ET LE CONTINUUM DE SERVICES À L'INTERNE

Moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale.

#### Mise en situation

- Emploi-Québec assume la gestion des services publics d'emploi et de solidarité sociale. Le contexte de changement marque la transition vers une nouvelle prestation de services aux citovens, la vision du « CLE de l'an 2010 ».
- Cette nouvelle vision organisationnelle va amener l'organisation à consolider ses services d'Accueil, d'évaluation et de référence et à réorienter l'organisation de sa prestation de services aux citoyens.
- Un exercice de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (GPMO) est en cours pour venir appuyer ces changements.

## Stratégies retenues pour 2009-2010

- 10.1 Faire évoluer l'organisation du travail vers la nouvelle vision organisationnelle, notamment par la gestion du changement, la mobilisation et la formation du personnel.
- 10.2 Assurer une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale.

- Mettre en œuvre la nouvelle vision organisationnelle.
- Mettre en place une organisation modernisée dans les CLE, inspirée par le continuum de services et une nouvelle organisation à la direction régionale en fonction d'un meilleur service aux CLE, aux partenaires et aux instances supérieures d'Emploi-Québec, de la Commission des partenaires du marché du travail et du ministère.
- Impliquer les gestionnaires dans la prise de décision et mettre en place les comités de travail requis pour s'approprier les changements et les intégrer à la réalité régionale.
- Mettre en œuvre le plan interne de gestion prévisionnelle de main-d'oeuvre.
- Assurer une répartition équitable des ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles.
- Consolider le service d'Accueil, d'évaluation et de référence pour en faire la pierre d'assise de la nouvelle vision organisationnelle et du continuum de services.
- Renforcer la responsabilité des CLE dans la gestion du parcours des personnes en démarche vers l'emploi dans le cadre de la nouvelle vision organisationnelle.
- Poursuivre, dans les CLE, la mise en place de la complicité requise dans l'esprit du continuum de services.

#### LA MOBILISATION DES PARTENAIRES

Renforcer la mobilisation des partenaires autour d'objectifs communs axés sur l'intégration sociale et l'intégration au marché du travail.

#### Mise en situation

- Au niveau ministériel, des ententes, des plans d'action et des stratégies interpellent Emploi-Québec dans la mise en œuvre de son offre de service.
- Au niveau régional, des enjeux et des défis sont partagés par les acteurs du développement régional (CRÉ, CAR, Table interordres) qui modulent les interventions d'Emploi-Ouébec.
- Bon an, mal an, quelque 2 000 entreprises et organismes ont une relation d'affaires avec les CLE pour des services d'emploi et de solidarité sociale :
  - Ressources externes:
  - Entreprises dans différents secteurs d'activité:
  - Comités ou tables de concertation;
  - Partenariats avec les services de santé, de services sociaux et communautaires:
  - Organismes du milieu, CLD, SADC, établissements d'enseignement, etc.

La mise en place de la stratégie gouvernementale « Pacte pour l'emploi et Pacte pour l'emploi Plus » exige une évolution du cadre d'intervention d'Emploi-Ouébec et nécessite un renforcement du partenariat.

#### Stratégies retenues pour 2009-2010

- 11.1 Consolider les différents types de partenariat de gestion, stratégique et de services, pour supporter la gestion à la Direction régionale, le Plan d'action du Pacte pour l'emploi, l'élaboration de stratégies sectorielles et de clientèles, en vue du développement économique et social du Bas-Saint-Laurent.
- 11.2 Assurer un continuum de services entre Emploi-Québec et ses partenaires dans une approche d'intervention intégrée pour accroître l'efficacité des services.

- Arrimer la mission d'Emploi-Québec avec celle des partenaires économiques et éducationnels du Bas-Saint-Laurent, tels la CRÉ, le MDEIE, le MELS, la CAR, le MAMROT.
- Participer, dans le cadre de la mission d'Emploi-Québec, à l'élaboration et à la mise en œuvre de certaines ententes dont celles sur la filière bois, l'agroalimentaire, l'égalité homme-femme, le retour des jeunes en région, l'économie sociale, le tourisme, la culture, l'immigration, et les créneaux ACCORD que sont les Ressources, sciences et technologies marines, la Tourbe et les technologies agroenvironnementales ainsi que l'Écoconstruction.
- Participer aux travaux de la Table interordres qui implique tous les niveaux d'enseignement.
- Poursuivre le développement de l'approche de services continus COSMOSS (alliances entre partenaires), autant par la contribution à l'Engagement Jeunesse que dans l'Approche territoriale intégrée.
- Mettre en place une démarche régionale entre Emploi-Québec et l'Agence de la santé et des services sociaux pour favoriser l'intégration sociale et au travail des personnes vivant avec des problèmes de santé mentale.
- Évaluer les ententes de service avec les Ressources externes afin de redéfinir la complémentarité des services entre celles-ci et les CLE, incluant le recrutement direct, dans le respect des orientations de la nouvelle vision organisationnelle et de l'expertise de ces partenaires.
- Favoriser l'harmonisation entre nos services d'Accueil, d'évaluation et de référence avec ceux des commissions scolaires en concertation avec les Ressources externes.
- Accentuer le partenariat avec les commissions scolaires pour enrichir le continuum de services, particulièrement en ce qui a trait à l'accompagnement de la clientèle en formation.
- Établir les collaborations requises pour la réalisation des activités par la consolidation de la formule des équipes tactiques visant la mise en mouvement des jeunes vers l'intégration en emploi.

#### LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES

#### LE BUDGET DU FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Bien qu'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent investisse annuellement de 1 M\$ à 2 M\$ de plus que son budget initial, depuis plusieurs années les ressources financières allouées au Fonds de développement du marché du travail (FDMT) diminuent graduellement. En 2007-2008, ce budget était de 23,9 M\$, ce qui représente une diminution de 400 000 \$ par rapport à 2006-2007. En 2008-2009, l'avènement du Pacte pour l'emploi modifia cette trajectoire. En effet, le budget de la dernière année fut porté à 24,9 M\$ dont 1,4 M\$ en provenance du Pacte pour l'emploi¹. À ce montant, s'est ajoutée une somme de 2,4 M\$ (mesures spéciales forêt, ICTA et deux projets majeurs). Ainsi, le budget de l'année 2008-2009 totalisa les 27,3 M\$, une progression digne de mention.

Le budget d'intervention (FDMT) dont dispose en 2009-2010, la région du Bas-Saint-Laurent, sera de 28,9 M\$ dont 1,9 M\$ dans le cadre du Pacte pour l'emploi et 4,9 M\$ pour le Pacte pour l'emploi Plus. Ainsi, en raison de mesures spéciales de lutte au ralentissement économique et des annonces fédérales en matière de formation de la main-d'œuvre, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent pourra bénéficier de sommes substantielles du Fonds de développement du marché du travail. Pourrait s'ajouter à ces montants d'autres sommes pour des mesures spéciales ou des projets majeurs.

Les orientations du CRPE et la nouvelle vision organisationnelle d'Emploi-Québec demandent que les interventions de nos services aux entreprises en formation de la main-d'oeuvre et celles qui concernent les clientèles spécifiques, soient renforcées afin d'appuyer, d'un côté la productivité des entreprises et les efforts pour contrer la rareté de main-d'oeuvre et, de l'autre, afin d'aider les personnes et les entreprises vulnérables au ralentissement économique.

## Voici donc la répartition budgétaire proposée pour les CLE du Bas-Saint-Laurent :

Répartition budgétaire 2009-2010

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière du Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	LaMitis	Matane	La Matapédia	BSL
(%)	9,57	12,52	12,67	5,76	21,56	11,09	13,86	12,97	100
(000\$)	2 240 \$	2 931 \$	2 966 \$	1 348 \$	5 047 \$	2 596 \$	3 244 \$	3 036 \$	23 409 \$

Cette répartition a été réalisée à l'aide du modèle de répartition du FDMT, modèle qui prend en compte la situation de l'emploi, du chômage et des clientèles de chacune des MRC du territoire du Bas-Saint-Laurent. À noter que cette répartition ne tient pas compte des sommes réservées aux services régionalisés.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Le Pacte pour l'emploi prévoit des investissements de 6,3 M\$ pour le Bas-Saint-Laurent, répartis sur les trois exercices financiers 2008-2009, 2009-2010 et 2010-2011.

#### LES RESSOURCES HUMAINES

Le niveau des effectifs d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a évolué au rythme des impératifs du budget de fonctionnement mis à sa disposition. Toutefois, l'avènement du Pacte pour l'emploi en 2008-2009 a permis à la région l'embauche de 5 effectifs supplémentaires auxquels se sont ajoutés 2 effectifs dans le cadre de la mise en place des Équipes tactiques. Ces nouveaux employés ont été répartis dans les CLE. La diminution reliée aux coûts de système et de certaines activités nous donne le portrait suivant :

Les effectifs d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent									
	2006-2007	2007-2008	2008-2009						
De base	147,3	144,5	147,5						
Projets spéciaux	21,2	16,6	20						
Total	168,5	161,1	167,5						

La gestion des ressources humaines constitue un défi de taille que devra gérer efficacement la région au cours des prochaines années. Ainsi, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, encouragée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, s'est dotée d'une démarche de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (GPMO).

Dans les prochaines années, à cause de l'augmentation de la moyenne d'âge du personnel, Emploi-Québec sera confrontée à un accroissement significatif des départs à la retraite.

Le défi consiste à assurer une gestion active du remplacement des personnes qui quittent afin de maintenir un niveau de service de qualité auprès de la clientèle. Conséquemment, la Direction régionale a amorcé l'identification des **postes stratégiques** à remplacer afin de guider la dotation de ceux-ci tout en tenant compte de l'environnement propre à la Fonction publique. Pour assurer une continuité sans rupture de services, la démarche GPMO initiée permet d'identifier la relève et d'établir un cadre d'appropriation des compétences et des connaissances.

Au-delà du remplacement des ressources humaines, il faudra porter une attention particulière au personnel en place qui continuera à assurer la prestation de services dans un contexte de raréfaction de ressources. Il faudra mettre en place un processus efficace de gestion du changement, informer clairement le personnel sur les orientations de l'organisation et porter une attention particulière à la reconnaissance du travail accompli dans la démarche nécessaire à la mise en place de la nouvelle vision organisationnelle des CLE.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail supporte les stratégies qu'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent entend mettre de l'avant et constate que le personnel s'est toujours investi activement pour desservir sa clientèle et rencontrer les attentes nationales.

#### LES INDICATEURS DE GESTION ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

En 2006-2007 et 2007-2008, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a desservi respectivement quelque 7 957 et 8 167 nouveaux participants. À la lumière des résultats connus pour 2008-2009, Emploi-Québec a desservi 8 818 nouvelles personnes grâce en partie aux ressources additionnelles du Pacte pour l'emploi.

Pour l'exercice 2009-2010, les cibles proposées par Emploi-Québec à la région du Bas-Saint-Laurent tiennent compte des ajouts consécutifs au Pacte pour l'emploi Plus. Ainsi, la cible de nouveaux participants a été portée de 8 600 à 9 463 personnes. En conséquence, la cible des retours en emploi et celle des participants prestataires de l'assurance-emploi ont aussi été majorées. Celle des nouvelles entreprises aidées l'a été également.

ndicate	eurs et cibles de résultats mesurant l'accessibilité aux services d'emploi	Cibles 2009-20
	ombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	9 463
3. No	ombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 178
	oportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des resonnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %
	ombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'aide financière dernier recours	2 408
10. No	ombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	96
14. No	ombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	5 269
16. No	ombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	472
17. No	ombre de nouvelles ententes de qualification	200
dicateu	rrs et cibles de résultats mesurant l'efficacité des interventions des services d'emploi	
4. Tau	ux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	50,1 %
5. No	mbre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 569
	ux d'emploi des participants des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une ervention des services publics d'emploi	44,9 %
	mbre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention Emploi-Québec	1 050
	ux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics mploi	42,6 %
	estations non versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un our en emploi	3 854 000 \$
	estations non versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour emploi	7 669 000 \$
	mbre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention imploi-Québec	1 884
dicateu	rrs et cibles de résultats des services de solidarité sociale	
19. No	mbre de sorties de l'aide financière de dernier recours	1 676
21. Dél	lai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
22. Rat	tio de plaintes par 1 000 ménages	1,85
23. Po	ourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21,0 %

Dans l'atteinte de ses cibles, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent compte sur les Ressources externes en employabilité qui contribuent pour le cinquième de la cible des *Nouveaux participants* et celle du *Retour en emploi* de ces mêmes participants. Cette contribution s'inscrit dans le cadre de l'approche de complémentarité entre Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent et ses Ressources externes afin de procurer des services spécialisés à la clientèle. Dans les prochaines années, cette contribution évoluera selon les besoins requis par la nouvelle vision organisationnelle d'Emploi-Québec.

#### CONCLUSION

L'exercice de planification 2009-2010 s'appuie sur la gestion unifiée des services d'emploi et des services de solidarité sociale qui permet d'intégrer de façon plus marquée (continuum de services) les interventions à caractère social et celles à caractère professionnel, dans un objectif clair d'intégration ou de réintégration au travail. La vision organisationnelle instaurée en 2008-2009 oriente l'offre de service des CLE et celles des partenaires vers ce principe de gestion unifiée. L'avènement du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi Plus qui amène de nouvelles ressources humaines et financières, permet une plus grande ouverture dans la gestion des mesures et services. La lutte au chômage conjoncturel provoquée par le ralentissement économique influencera nos interventions et nécessitera un partenariat renouvelé.

Pour favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, le PAR mise en premier lieu sur une utilisation maximale de la salle multiservice et des services en ligne par les chercheurs d'emploi et les finissants du milieu scolaire. Il mise également sur l'utilisation du *Placement en ligne* et des produits d'IMT en ligne, notamment les outils GRH, pour supporter les entreprises dans la sélection et le recrutement de leur personnel.

En deuxième lieu, le PAR propose de garder à niveau les compétences des personnes licenciées en vue de leur réintégration au marché du travail à la reprise de l'activité économique et augmenter les compétences des personnes en réorientation de carrière. Le PAR propose également une assistance à la recherche d'emploi pour l'intégration rapide en emploi des demandeurs de prestations, des travailleurs licenciés et des personnes en réorientation de carrière qui, sans aide, risqueraient de voir leur période de chômage se prolonger.

Troisièmement, pour soutenir les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, le PAR 2009-2010 met l'accent sur la mise en place **d'un continuum de services orientés vers l'emploi** et sur une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale. Pour maximiser les résultats des interventions d'Emploi-Québec, le PAR insiste sur **l'accompagnement des personnes aidées** au moyen de mesures d'amélioration de l'employabilité ou d'intégration sociale.

Dans un contexte de **conjoncture économique défavorable**, le PAR met en place une veille active auprès des entreprises à risque de ralentissement économique et propose de minimiser les mises à pied en jumelant des périodes de formation et des périodes de travail.

Finalement, face aux défis de l'amélioration de la productivité et aux difficultés de recrutement de main-d'oeuvre de plus en plus nombreuses, Emploi-Québec, préconise un accompagnement plus soutenu des entreprises dans la réponse à leurs besoins en GRH, en développement des compétences professionnelles et dans les activités de maintien en emploi et de création d'emplois.

Dans la mise en œuvre de ses mesures et services, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent compte sur une approche de partenariat afin de créer un contexte de concertation favorable et de maximiser les retombées de ses interventions. La mise en place d'une nouvelle vision organisationnelle et de la stratégie gouvernementale pour contrer le ralentissement économique « Pacte pour l'emploi Plus », notre approche territoriale de lutte contre la pauvreté et le soutien aux municipalités dévitalisées moduleront le cadre d'intervention d'Emploi-Québec dans la région et nécessiteront un renforcement du partenariat.